Z B I Ó R

UKŁADÓW ZBIOROWYCH PRACY

Rok VII   Warszawa, dn. 22 października 1949 r.   Nr 13

13.

OBWIESZCZENIE MINISTERSTWA PRACY I OPIEKI SPOŁECZNEJ

z dnia 3 października 1949 r.

o wniosku w sprawie nadania mocy powszechnie obowiązującej na obszarze całego Państwa układowi zbiorowemu pracy w prywatnym przemyśle skórzanym i futrzarskim.

Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej obwieszcza, że Związek Zawodowy Pracowników Przemysłu Skórzanego w Polsce zgłosił na podstawie art. 21 ustawy z dnia 14 kwietnia 1937 r. o układach zbiorowych pracy (Dz. U. R. P. Nr 31, poz. 242) oraz rozporządzenia Ministra Opieki Społecznej z dnia 31 maja 1937 r. (Dz. U. R. P. Nr 40, poz. 316) wniosek, o nadanie mocy powszechnie obowiązującej na obszarze całego Państwa układowi zbiorowemu pracy w prywatnym przemyśle skórzanym i futrzarskim, zawartemu dnia 25 sierpnia 1949 r.

a) po stronie pracowników przez Związek Zawodowy Pracowników Przemysłu Skórzanego w Polsce,
b) po stronie pracodawców przez Ogólnopolskie Zrzeszenie Prywatnego Przemysłu Skórzanego i Futrzarskiego.

Tekst układu podany jest w załączniku.

Przeciwko nadaniu powyższemu układowi mocy powszechnie obowiązującej można wnieść sprzeciw do Ministerstwa

Pracy i Opieki Społecznej, za pośrednictwem Inspektora Pracy I Okręgu (Warszawa, Plac Dąbrowskiego 1) w ciągu 14 dni od daty ogłoszenia niniejszego obwieszczenia.

1 załącznik

VICEDYREKTOR DEPARTAMENTU PRACY
(—) *Stefan Czarniecki*

Zał. do obw. M. P. i O. S. z dn. 3. 10. 1949 r.

UKŁAD ZBIOROWY PRACY

zawarty między Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Skórzanego, mającym siedzibę w Warszawie ul. Targowa 15, reprezentującym pracowników zatrudnionych we wszystkich przedsiębiorstwach prywatnego przemysłu skórzanego, a Ogólnopolskim Zrzeszeniem Prywatnego Przemysłu Skórzanego i Futrzarskiego, reprezentującym pracodawców zrzeszonych firm a mającym siedzibę w Warszawie, ul. Grodzieńska 51.

Rozdział I.

Cel, zasięg i czas trwania układu.

Art. 1.

1) Układ niniejszy obejmuje teren całego kraju;

a) ustala warunki pracy i płacy pracowników fizycznych i umysłowych, zatrudnionych we wszystkich przedsiębiorstwach, zrzeszonych w Zrzeszeniu, podpisującym niniejszy układ,

b) określa wzajemne zobowiązania uczestników podpisujących układ,

c) reguluje stosunki pomiędzy Związkiem Zawodowym a Ogólnopolskim Zrzeszeniem.

2) Przez użyte w układzie określenie „Pracodawca" należy rozumieć zarówno osoby fizyczne jak i prawne, samoistnie prowadzące przedsiębiorstwa, przez „Związek" — właściwe organa Związku Zawodowego.

Art. 2.

1) Układ niniejszy obowiązuje we wszystkich zakładach pracy objętych organizacjami, których uczestnicy układ ten podpisują i dotyczy wszystkich zatrudnionych w tych zakładach pracowników fizycznych i umysłowych.

2) Układ niniejszy zostaje zawarty na czas od 1.IV.49 r., do 31.XII.49 r., począwszy od dnia 1.IV.49 r.

3) Układ niniejszy lub poszczególne jego postanowienia, mogą być wypowiedziane przez każdą ze stron na 3 miesiące z góry.
Wypowiedzenie winno być dokonane listem poleconym najpóźniej w ostatnim dniu miesiąca kalendarzowego, poprzedzającego okres wypowiedzenia.
4) W piśmie zawierającym wypowiedzenie, uczestnik wypowiadający określi, czy wypowiedzenie dotyczy całego układu, czy poszczególnych jego postanowień.
5) W przypadku całkowitego lub częściowego wypowiedzenia układu, uczestnicy przystąpią niezwłocznie do zawarcia nowego układu w całości, lub tej części, której wypowiedzenie dotyczyło.
6) Jeżeli pertraktacje, prowadzone między stronami w okresie wypowiedzenia, nie doprowadzą do podpisania nowego układu, lub jego części wypowiedzianej, układ dotychczasowy w całości lub odpowiedniej części obowiązuje nadal, nie dłużej jednak, aniżeli przez czas 1 miesiąca od chwili, kiedy okres wypowiedzenia poprzedniego układu zakończył się.

Rozdział II.

Przyjmowanie i zwalnianie pracowników.

Art. 3.

1) Przyjmowanie do pracy i zwalnianie pracowników należy do pracodawcy, po uprzednim uzgodnieniu na piśmie z Radą Zakładową lub Delegatem, zgodnie z dekretem o Radach Zakładowych. W razie braku w danym zakładzie pracy Rady Zakładowej lub Delegata obowiązuje analogiczne uzgodnienie z właściwym Oddz. Zw. Zaw. Nie dotyczy to osób mianowanych na stanowisko dyrektora, kierownika zakładu pracy i ich zastępców.
2) W przypadku nieosiągnięcia uzgodnienia przy przyjmowaniu i zwalnianiu pracowników z Radą Zakładową lub Delegatem, spór zostanie przekazany do ostatecznego rozstrzygnięcia Komisji Pojednawczo-Rozjemczej przy właściwym Inspektorze Pracy.
3) Przy przyjmowaniu nowych pracowników winien pracodawca wraz z Radą Zakładową lub Delegatem, dać pierwszeństwo, przy równych kwalifikacjach członkom Związku Zawodowego, dawnym pracownikom danego zakładu, zdemobilizowanym wojskowym, członkom rodzin zmobilizowanych, uczestnikom walk o wolność na-

rodów ujarzmionych, osieroconym członkom ich rodzin, repatriantom oraz utrzymującym liczną rodzinę.

Art. 4.

1) Pracownik będący członkiem Zarządu Związku lub popowołany przez Związek do pełnienia zadań państwowych, lub społecznych może być zwolniony z pracy tylko z ważnych przyczyn, lub z winy pracownika, w każdym przypadku za uprzednią zgodą Związku.

W razie nieuzgodnienia sprawa ulega przekazaniu do Komisji Pojednawczo - Rozjemczej przy właściwym Inspektorze Pracy.

2) Umowa o pracę nie może być przez pracodawcę wypowiedziana, ani rozwiązana z powodu powołania pracownika do wykonania powszechnego obowiązku przysposobienia zawodowego w ramach Powszechnej Organizacji „Służba Polsce", jak również w okresie między powołaniem, a wykonaniem tego obowiązku.

Rozdział III.

Płace.

Art. 5.

1) Płace pracowników fizycznych oparte są na następujących systemach płac:

a) akord,

b) dniówka, względnie stawka godzinowa,

c) dniówka z premią.

Przy każdym z tych systemów stosowane mogą być premie określone odrębnymi regulaminami premiowania uzgodnionymi z Zarz. Gł. Zw. Zaw. podpisanego pod niniejszym układem.

2) Płace pracowników umysłowych oparte są na miesięcznym systemie wynagrodzenia.

3) Systemy płac, tabele płac, tabele zaszeregowania podane są w załącznikach do niniejszego układu, stanowiących jego integralną część.

4) Ustalenie norm w dostosowaniu do warunków istniejących w danym zakładzie pracy winno być dokonane wspólnie przez pracodawcę, Radę Zakładową lub Delegata, przy czym porozumienie takie musi być zatwier-

dzone przez terenowo właściwe Zrzeszenie oraz Oddz. Zw. Zaw. i przesłane w oryginale do Zarządu Gł. Zw. Zaw. i Ogólnopolskiego Zrzeszenia.

5) Zaszeregowania pracowników dokonuje Kierownictwo Zakładu wraz z Radą Zakładową (Delegatem) z udziałem zainteresowanego pracownika. Przy wykonywaniu kilku czynności o różnym zaszeregowaniu obowiązuje zaszeregowanie według najwyższej z wykonywanych czynności.

Art. 6.

1) Wypłata wynagrodzenia winna być dokonywana w czasie oznaczonym w regulaminie pracy:
   a) dla pracowników fizycznych przynajmniej raz na dwa tygodnie,
   b) dla pracowników umysłowych przynajmniej raz na miesiąc.
2) Jeżeli wypłata wynagrodzenia przypada w niedzielę, lub ustawowe święto, to należy ją przełożyć na poprzedzający dzień powszedni.
3) Wynagrodzenie winno być wypisane wyraźnie na karcie (kopercie) zarobkowej. Ilość dniówek, względnie godzin płatnych na dniówki, lub w akordzie, jako też wynagrodzenie dniówkowe, akordowe i premiowe należy podać na tej karcie oddzielnie.
4) Wypłata winna być dokonana w dniach wypłaty ustalonych dla danego zakładu pracy, lub branży, w taki sposób, by została zakończona najpóźniej w ciągu 1 godziny od chwili zakończenia pracy w dniu wypłaty.

Art. 7.

Przy ustalaniu wynagrodzenia za pracę winna być przestrzegana zasada równej płacy za równą pracę w stosunku do wszystkich pracowników nie wyłączając kobiet i młodocianych. Jako podstawę do obliczania wynagrodzenia należy przyjmować faktycznie wykonywaną funkcję i wydajność pracy, a nie wiek, płeć lub formalne dowody kwalifikacyjne.

Art. 8.

W przypadku stosowania wynagrodzenia akordowego, pracodawca winien podać pracownikowi na piśmie przed przystąpieniem pracownika do każdej pracy w akordzie, wysokość na-

leżnego mu wynagrodzenia za daną pracę w sposób jasny i nie wzbudzający wątpliwości.

Art. 9.

Pracownicy fizyczni pracujący na akord, którzy z przyczyn od nich niezależnych nie osiągnęli zarobku odpowiadającego stawce dniówkowej, względnie godzinowej, otrzymują zapłatę dniówkową względnie godzinową wg. kategorii wynikającej z osobistego zaszeregowania.

Art. 10.

Za czas stracony w zakładzie pracy z powodu postoju niezależnego od pracownika, winien on otrzymać zapłatę dniówkową względnie godzinową, wynikającą z osobistego zaszeregowania.

Art. 11.

1) Za normalną pracę nocną przysługuje dodatek nocny, wynoszący za każdą przepracowaną w nocy godzinę 10% podstawowej stawki godzinowej wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika.
2) Za normalną pracę nocną uważa się zmianę obejmującą czas pomiędzy godz. 22-gą i godz. 6-tą.
3) Za pracę w niedziele i święta uważa się czas od godziny 6-tej dnia świątecznego — do godz. 6-tej następującego po nim dnia roboczego.

Art. 12.

1) Za pracę w godzinach nadliczbowych przysługują następujące dodatki: 50% za pracę w dwóch pierwszych godz. nadliczbowych, 100% za pracę w trzeciej i następnych godzinach nadliczbowych oraz za pracę nadliczbową w godzinach nocnych.
2) Za podstawę obliczania dodatku za godziny nadliczbowe przyjmuje się stawkę godzinową wynikającą z osobistego zaszeregowania wraz z dodatkiem wyrównawczym, jeżeli w zakładzie pracy dodatek taki istnieje.
3) Przy pracy nocnej w godzinach nadliczbowych dodatki powyższe oblicza się od wynagrodzenia podanego w Art. 11-tym układu.

Art. 13.

1) Za każdą godzinę pracy w niedziele i święta ustawowe przysługuje dodatek w wysokości 100% stawki go-

dzinowej podstawowej, wynikającej z osobistego zaszeregowania wraz z dodatkiem wyrównawczym, jeżeli w zakładzie pracy dodatek taki istnieje.

Art. 14.

Zarobek za godziny nadliczbowe oraz podwyżki powyższe dla pracowników płatnych miesięcznie winny być obliczone przy założeniu, że miesiąc ma 200 godz. roboczych tzn., że aby otrzymać zarobek godzinowy, należy zarobek miesięczny podzielić przez 200.

Art. 15.

1) Pracownikowi w razie podróży służbowej lub delegacji służbowej (zlecenie przez zakład pracy czasowego pełnienia czynności poza miejscowością stałego miejsca pracy) należą się diety oraz zwrot kosztów przejazdów i noclegów według obowiązujących przepisów w przemyśle państwowym.

2) Pracownik fizyczny oddelegowany do pracy poza stałe miejsce zatrudnienia:

   a) przebywający do 12 godzin otrzymuje 1/2 diety,

   b) przebywający ponad 12 godzin otrzymuje całą dietę oraz wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, w przypadku pracy w godzinach nadliczbowych.

3) Ponadto pracownicy delegowani na okres czasu przekraczający 1 miesiąc mają prawo do zwrotu kosztów przejazdów do stałego miejsca pracy i z powrotem 1 raz w miesiącu oraz do otrzymania bezpłatnego urlopu w wymiarze 1 dnia za każdy przepracowany w delegacji miesiąc.

Zaopatrzenie dodatkowe.

Art. 16.

Pracodawca zwraca pracownikowi poniesione opłaty szkolne za jego dzieci, uczęszczające do szkół prywatnych, na podstawie pokwitowań wystawionych przez kierownictwo szkoły, o ile na danym terenie brak jest szkoły państwowej, względnie brak miejsca w szkole państwowej.

Konieczność umieszczenia dziecka w szkole prywatnej musi być umotywowana zaświadczeniem szkoły państwowej, stwierdzającej niemożność przyjęcia.

Art. 17.

1) Pracodawca winien ułatwić pracownikowi dokształcenie się poza pracą w wykonywanym przez niego zawodzie.
2) Pracodawca zwraca kształcącym się pracownikom młodocianym ponoszone przez nich opłaty szkolne według tych samych zasad jak dla dzieci pracowników.

Art. 18.

1) Pracodawca obowiązany jest wydać każdemu pracownikowi bezpłatny deputat węglowy w wysokości:
   a) dla utrzymującego rodzinę 2 tony rocznie,
   b) dla samotnego 0,8 tony rocznie.
2) Deputat węglowy otrzymują pracownicy tych branż, dla których przewidziany on jest dla przemysłu państwowego.
3) W przypadku niemożności wydania deputatu węglowego wg pkt. 1 pracodawca wypłaca ekwiwalent gotówkowy licząc po 4.000 zł. za tonę. Ekwiwalent pieniężny pracownik otrzymuje w stosunku miesięcznym.
4) Termin wydawania deputatu węglowego ustala pracodawca w porozumieniu z Radą Zakładową (Delegatem).

Czas pracy.

Art. 19.

1) Normalny czas pracy wszystkich pracowników, zatrudnionych na mocy umowy w przedsiębiorstwach handlowych, oraz w innych zakładach pracy, wynosi najwyżej 8 godzin na dobę, w soboty 6 godzin i nie może przekraczać 46 godzin na tydzień.

   Wszelkie dalsze dodatkowe godziny pracy opłacane są jako godziny nadliczbowe według przepisów Art. 12.
2) Dniami wypoczynkowymi i wolnymi od pracy są niedziele i ustawowe dni świąteczne. Przedłużenie czasu pracy lub prowadzenie pracy w niedzielę lub dzień świąteczny, niezależnie od uzyskania zezwoleń właściwych władz, powinno być uzgodnione z Radą Zakładową lub Delegatem. W przypadku konieczności przedłużenia czasu pracy na okres dłuższy niż 4 dni lub prowadzenia pracy w niedzielę lub dzień świąteczny, wymagana jest ponadto uprzednia zgoda Związku Zawodowego.

3) Do czasu pracy młodocianych wlicza się godziny nauki zawodowej, lub dokształcającej w szkole dla młodocianych pracowników, uczniów, terminatorów i praktykantów, w liczbie 18 godzin tygodniowo, niezależnie od tego, czy nauka odbywa się w szkole w godzinach pracy młodocianego, czy też poza godzinami.

4) Zatrudnianie w godzinach nadliczbowych pracowników młodocianych jest niedozwolone.

Art. 20.

1) Czas rozpoczęcia i ukończenia pracy oraz przerwy wypoczynkowe ustalone będą przez pracodawcę w porozumieniu z Radą Zakładową (Delegatem).

2) Przerwy w pracy, na skutek warunków szczególnie szkodliwych i uciążliwych dla zdrowia, opłacane są przez pracodawcę jak za normalny czas pracy.

Art. 21.

W zakładach lub ich oddziałach o ruchu ciągłym pracodawca w porozumieniu z Radą Zakładową ustali schemat i wykaz imienny pracowników, według którego dzień wypoczynkowy dla poszczególnych pracowników zostanie przesunięty na dzień powszedni. W każdym razie pracownik winien co trzecią niedzielę mieć wolną od pracy.

Miejsce pracy, narzędzia i ubrania robocze.

Art. 22.

1) Pracodawca przyjmując pracownika obowiązany jest wskazać miejsce pracy oraz przydzielić narzędzia pracy.

2) Narzędzia wymagające naprawy wskutek normalnego zużycia, naprawia się na koszt zakładu pracy. Narzędzia, które przez normalne właściwe używanie stały się nieużyteczne, zamienia się na nowe za zwrotem zniszczonych.

Art. 23.

Pracownik odpowiada za całość przydzielonych mu narzędzi pracy oraz ubrania i winien zwrócić koszty tych przedmiotów, jeżeli uległy one uszkodzeniu lub utracie z jego winy, lub niedbalstwa. Koszty tych narzędzi ustala pracodawca w porozumieniu z Radą Zakładową (Delegatem), biorąc pod uwagę czas użytkowania i stopień zużycia narzędzi lub ubrania.

Art. 24.

Pracodawca obowiązany jest do wskazania pracownikowi miejsca na przechowanie garderoby osobistej, ubrania roboczego, ochronnego lub narzędzi pracy, należycie zabezpieczonego przed kradzieżą i zniszczeniem.

Art. 25.

Jeżeli pracownik został przyjęty z własnymi narzędziami pracy, należy mu się wynagrodzenie za ich zużycie w wysokości ustalonej przez pracodawcę i Radę Zakładową lub Delegata i odpowiadającej cenom rynkowym.

Rozdział IV.

Akcja Socjalna, Kultura i Oświata.
Wczasy pracownicze.

Art. 26.

1) Celem podniesienia warunków materialnych, zdrowotnych i kulturalnych ogółu pracowników, zatrudnionych w przedsiębiorstwach podległych Ogólnopolskiemu Zrzeszeniu Prywatnego Przemysłu Skórzanego i Futrzarskiego oraz członków ich rodzin — wprowadza się obowiązek świadczenia pracodawcy na rzecz Akcji Socjalnej, Wczasów Pracowniczych, Akcji Kulturalno-Oświatowej, Wychowania Fizycznego i Sportu.
2) Wysokość świadczeń pracodawcy na powyższe cele dla zakładów pracy objętych niniejszym układem, ustala się w wysokości 8% od sum wypłacanych pracownikom zarobków brutto, począwszy od 1 kwietnia 1949 r. do dnia 31.XII.1949 r.

Pracodawcy obowiązani są uiszczać opłaty wymienione w Art. 26, pkt. 2 jednocześnie ze składkami za ubezpieczenie społeczne do właściwych instytucji Ubezpieczeń Społecznych. Wszelkie rozstrzygnięcia co do podstawy wymiaru składek za ubezpieczenie społeczne obowiązują i dla podstawy wymiaru opłat na Akcję Socjalną.

Instytucje Ubezpieczeń Społecznych są władne zaliczać dokonane przez pracodawców wpłaty przede wszystkim na Akcję Socjalną, choćby wpłata była zadeklarowana na pokrycie składek ubezpieczeniowych.

Pracodawcy wyrażają niniejszym zgodę, aby przypadające od nich opłaty na Akcję Socjalną w razie nieuiszczenia w ter-

minie ulegały przymusowemu ściąganiu w tym samym trybie i na tych samych zasadach co i składki za ubezpieczenia społeczne.

Art. 27.

Pracodawca obowiązany jest zwrócić pracownikowi udającemu się na urlop, lecz nie do domu wczasów, różnicę między ceną normalnego biletu kolejowego w obydwie strony a ceną takiegoż biletu, ustaloną przepisami taryfowymi dla pracowników zatrudnionych w przemyśle państwowym.

Urlopy.

Art. 28.

1) Pracownicy fizyczni otrzymują płatne urlopy według następujących zasad:
   a) po roku nieprzerwanej pracy urlop 8-dniowy,
   b) po 3 latach nieprzerwanej pracy w danym zakładzie urlop 15-dniowy,
   c) po 10 latach nieprzerwanej pracy w danym zakładzie urlop 1-miesięczny,
   d) dla pracowników umysłowych po półrocznej nieprzerwanej pracy 14 dni urlopu, po rocznej pracy łącznie w danym zakładzie 1-miesięczny urlop,
   e) dla pracowników młodocianych po półrocznej pracy w danym zakładzie 7 dni urlopu, po rocznej pracy w danym zakładzie 14 dni urlopu,
   f) pracownicy fizyczni, którzy z powodu zbyt krótkiego okresu zatrudnienia nie nabyli prawa do urlopu na podstawie obowiązujących przepisów prawnych, otrzymują w razie zwolnienia z pracy dodatek urlopowy w wysokości 2,7% od sumy wynagrodzenia za czas przepracowany w danym zakładzie pracy.
2) Za dzień urlopowy przy urlopach 8 i 15-dniowych uważa się wyłącznie dzień pracy, dni świąteczne podczas urlopu nie są wliczane do czasu urlopu. Przy miesięcznym urlopie liczy się kolejno następujące po sobie dni kalendarzowe, poczynając od ostatniego dnia pracy.
3) Pracownik nie może zrzec się prawa do korzystania z urlopu wzamian za wynagrodzenie dodatkowe, wypłacane mu przez pracodawcę, a pracodawca obowiązany jest umożliwić pracownikowi wykorzystanie urlopu w danym roku kalendarzowym.

4) Urlopu kuracyjnego (zdrowotnego) nie wolno zaliczać na poczet urlopu wypoczynkowego.
5) Młodociani winni otrzymywać urlopy w miesiącach wakacji szkolnych (punkt „e").
6) Lista urlopowa winna być uzgodniona z Radą Zakładową lub Delegatem.
7) Okres urlopowy nie może być dzielony bez zgody pracownika.
8) Nabytego prawa do urlopu pracownik nie traci nawet, gdy nie upomniał się o urlop.
9) O ile pracownicy w drodze zwyczajowej uzyskali korzystniejsze warunki urlopowe od przewidzianych w niniejszym układzie, obowiązują one nadal.
10) Rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę przed udzieleniem mu urlopu, powoduje wypłacenie mu odszkodowania za urlop.
11) Rozwiązanie umowy o pracę przez zakład pracy, lub przez pracowników i nawiązanie jej na nowo w ciągu najbliższych trzech miesięcy, nie uważa się za przerwę w umowie o pracę, pozbawiającą prawa do korzystania z urlopu.
12) Pracodawca nie może udzielić pracownikom urlopów w miesiącach marcu i listopadzie, chyba, że pracownik zgłosi życzenie skorzystania z urlopu w tych miesiącach.

Art. 29.

Przerwy w zatrudnieniu, spowodowane wykonywaniem powszechnego obowiązku przysposobienia zawodowego w ramach Powszechnej Organizacji „Służba Polsce" nie powodują ograniczenia uprawnień do urlopu. Przerwy te wlicza się do okresu pracy, uzasadniającego prawo do urlopu.

Art. 30.

Za przerwę w pracy nie uważa się nieobecności pracownika podczas okupacji na skutek:

1) zarządzenia władz niemieckich,
2) przebywania w obozie koncentracyjnym lub w więzieniu z przyczyn ideowych,
3) udziału w walkach partyzancko-wyzwoleńczych,
4) służby w wojsku polskim, lub armii sojuszniczej,

5) przesiedlenia, wysiedlenia oraz wywiezienia przymusowego na roboty,
6) pobytu w niewoli.

Art. 31.

Wynagrodzenie za dzień urlopowy oblicza się przez podzielenie rzeczywistego zarobku pracownika fizycznego z ostatnich 3-ch miesięcy kalendarzowych przez ilość dni przez niego w tym okresie rzeczywiście przepracowanych.

Art. 32.

Repatriantom i reemigrantom dawniej stale zamieszkałym poza granicami Polski, dolicza się do obecnej podstawy obliczenia urlopu udokumentowany czas, przepracowany za granicą, jeżeli po powrocie do kraju zgłosili się do pracy w tym samym zawodzie.

Art. 33.

W razie powołania do czynnej służby wojskowej przysługuje pracownikowi, który przepracował w zakładzie pracy przynajmniej 6 miesięcy, odprawa w wysokości 2 tygodniowego wynagrodzenia, a po przepracowaniu w zakładzie 1 roku — odprawa w wysokości 1-miesięcznego wynagrodzenia, obliczonego według zasad stosowanych przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy. O ile powołanie nastąpiło przed wykorzystaniem urlopu, do którego pracownik nabył prawo, pracodawca wypłaci mu również ekwiwalent za niewykorzystany urlop.

Art. 34.

Pracownik po odbyciu obowiązkowej służby wojskowej winien być przyjęty do pracy w przedsiębiorstwie (z którego został powołany do wojska) na równorzędne stanowisko i warunki w stosunku do tych, jakie miał przed powołaniem do wojska, chyba, że nie stawił się do pracy bez ważnych powodów w ciągu 2-ch tygodni od chwili zwolnienia go ze służby wojskowej.

Art. 35.

Pracownicy wykonywujący powszechny obowiązek przysposobienia zawodowego w ramach Powszechnej Organizacji „Służba Polsce“ w zakresie wykonywania pracy dorywczej, której czas nie przekracza 3 dni w ciągu miesiąca, zachowują prawo do wynagrodzenia od pracodawcy w wysokości obliczonej jak za czas urlopu.

Urlopy okolicznościowe.

Art. 36.

Pracownicy otrzymujący urlopy okolicznościowe płatne wg. zasad stosowanych przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy a w szczególności:

a) własnego ślubu — 2 dni urlopu,

b) urodzenia się dziecka — 2 dni urlopu,

c) pogrzebu małżonka, dziecka, rodziców — 2 dni urlopu,

d) ślubu dziecka — 1 dzień urlopu,

e) stawiennictwa się przed Komisją Wojskową — 1 dzień, a po przedstawieniu świadectwa z Wojskowej Komisji Lekarskiej w razie potrzeby na dalsze dni,

f) w dniach składania egzaminów szkolnych w oparciu o przedłożone zaświadczenie dyrekcji szkół,

g) w innych wypadkach usprawiedliwionych, jak np. klęski żywiołowe (pożar, powódź) po przedstawieniu odpowiednich zaświadczeń.

Urlopów okolicznościowych nie wlicza się do urlopu wypoczynkowego.

Ochrona i higiena pracy.

Art. 37.

Pracodawca obowiązany jest urządzić na terenie zakładu pracy punkt sanitarny, obsługiwany na każdą zmianę przynajmniej przez jednego przeszkolonego pracownika lub sanitariusza.

Sanitariusz może w czasie wolnym od pracy w swoim zakresie być zatrudniony przy innej pracy odpowiadającej jego kwalifikacjom.

Punkt sanitarny winien posiadać apteczkę i być zaopatrzony w narzędzia lekarskie i leki niezbędne w niesieniu pomocy w nieszczęśliwych wypadkach przy pracy.

Art. 38.

1) W zakładzie pracy winny znajdować się umywalnie zaopatrzone w wodę bieżącą, ręczniki, mydło lub proszek.

2) Jeżeli umywalnia znajduje się w osobnym pomieszczeniu powinna być ogrzewana w zimnej porze roku.

Art. 39.

1) W każdym zakładzie pracy winna znajdować się czysta bieżąca woda do picia względnie, w razie braku tejże, naczynia z przegotowaną wodą oraz pewna ilość kubków i urządzeń do ich płukania.

2) Przy robotach wykonywanych w wysokiej temperaturze oraz innych, przy których picie wody nie jest wskazane ze względów zdrowotnych, winny być dostarczone pracownikom zamiast wody inne napoje jak, kawa zbożowa, mięta itp.

Art. 40.

Jeżeli zakład pracy nie posiada własnych urządzeń natryskowych, lub łaźni, winien wydawać bezpłatnie każdemu pracownikowi raz na tydzień bilet do łaźni publicznej.

Art. 41.

1) Pracodawca obowiązany jest do bezpłatnego dostarczenia ubrań ochronnych i roboczych. Kategorie robotników uprawnionych do otrzymywania tej odzieży, normy określające ilość i rodzaj ubrań ochronnych i roboczych oraz czas na jaki zostaną one wydane, zostaną ustalone w drodze porozumienia między stronami podpisującymi układ, w postaci załącznika do niniejszego układu.

2) Ubrania ochronne i robocze pozostają własnością zakładu pracy i winny być zwrócone w przypadku zwolnienia pracownika.

Art. 42.

Pranie i reperacja odzieży ochronnej i roboczej odbywa się na koszt i staraniem pracodawcy. W przypadku niemożności wypełnienia tego warunku przez pracodawcę, zwraca on tytułem kosztów prania i konserwacji poniesionych przez pracownika 450 zł w stosunku kwartalnym.

Art. 43.

Pracownicy w czasie zatrudnienia przy pracach szkodliwych dla zdrowia winni otrzymać staraniem zakładu pracy bezpłatnie i codziennie mleko, lub inne środki odżywcze. Produkty te pracownik winien skonsumować na miejscu.

Rodzaje prac szkodliwych dla zdrowia oraz ilość mleka ustalona zostanie w załączniku do niniejszego układu.

Zmiany mogą nastąpić po porozumieniu stron i zatwierdzeniu przez Inspektora Pracy.

Nadto mają zastosowanie wszelkie instrukcje dotyczące akcji B. H. P. na tym odcinku opracowane przez Wydział B. H. P., C. R. Z. Z. i obowiązujące w przemyśle państwowym.

Art. 44.

Uprawnienia pracownika i członków jego rodziny w razie choroby, wypadku przy pracy, inwalidztwa, starości i śmierci regulują przepisy ustaw o ubezpieczeniu społecznym.

Art. 45.

Czas zużyty przez pracownika w godzinach pracy na leczenie się w zakładowym punkcie sanitarnym będzie wynagradzany na równi z czasem przepracowanym według stawki dniówkowej lub godzinowej.

Art. 46.

1) Kobieta w stanie ciąży ma prawo przerwać pracę na okres 12 tygodni (ustawowy okres ochronny), z których co najmniej 2 tygodnie, powinny przypadać przed, a co najmniej 8 po porodzie, pozostałe zaś 2 tygodnie kobieta może wykorzystać dowolnie bądź bezpośrednio przed obowiązkową 2 tygodniową przerwą przed porodem, bądź bezpośrednio po obowiązkowej 8-tygodniowej przerwie po porodzie.

   W okresie przerw obowiązkowych nie wolno kobiety zatrudniać nawet za jej zgodą.

Art. 47.

Kobieta w stanie ciąży zatrudniona przy uciążliwej pracy powinna być poczynając od szóstego miesiąca ciąży, przesunięta do pracy dogodniejszej z tym, że zarobek jej nie może być niższy od dotychczasowego przeciętnego zarobku z okresu 3 miesięcy. W razie sporu decyzję co do zmiany rodzaju pracy wydaje Inspektor Pracy.

Art. 48.

1) Umowa o pracę z kobietą, która pracuje przynajmniej od 3-ch miesięcy nie może być wypowiedziana, ani rozwiązana tak w całym okresie ciąży, jak i w czasie ustawowej 8, 10, 12-tygodniowej przerwy po porodzie.

2) Rozwiązanie umowy o pracę w okresach przewidzianych w pkt. 1 jest dopuszczalne z ważnych przyczyn, lub z winy pracownicy.

Rozwiązanie takie wymaga do swej ważności zgody Rady Zakładowej, lub Delegata. W razie sporu strony mogą się odnieść do Komisji Pojednawczo-Rozjemczej przy właściwym Obwodowym Inspektorze Pracy. W zakładach pracy, w których nie ma Rady Zakładowej, lub Delegata, rozwiązanie umowy wymaga zgody Obwodowego Inspektora Pracy.

3) Rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę z ważnych przyczyn nie może jednak nastąpić w okresie czterech miesięcy przed porodem, chyba, że zakład pracy ulega zupełnej likwidacji.

Art. 49.

Umowa o pracę, która wygasłaby w okresie 4 miesięcy przed porodem ,jeżeli zawarta jest na ustalony okres lub na okres wykonania określonej roboty ulega przedłużeniu do dnia porodu.

Art. 50.

Zabronione jest zatrudnianie kobiet od czwartego miesiąca ciąży oraz kobiet posiadających dzieci w wieku do 18 miesięcy w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, oraz poza stałym miejscem pracy.

Art. 51.

Matkom karmiącym przysługuje prawo korzystania w ciągu godzin pracy z dwóch półgodzinnych, lub jednogodzinnej przerwy w pracy, które wlicza się do godzin pracy.

Art. 52.

W razie śmierci pracownika niezależnie od świadczeń z tytułu ubezpieczenia społecznego, pracodawca jest obowiązany wypłacić rodzinie zmarłego odprawę pośmiertną na warunkach rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych i fizycznych.

Zwalnianie pracowników do prac społecznych.

Art. 53.

1) Pracodawca obowiązany jest zwolnić na życzenie Związku pracownika do pełnienia dorywczych społecznych

obowiązków na okres nie dłuższy niż 3 dni w stosunku miesięcznym.

Zwolnienie na dłuższy okres czasu, poza przypadkami uregulowanymi ustawami, wymaga uzgodnienia między pracodawcą, a Związkiem.

2) Pracodawca obowiązany jest zwolnić na żądanie Związku pracownika na dłuższy okres czasu na kursy związkowe, lub inne kursy specjalne.

3) Pracownik zwolniony przez pracodawcę dla wypełnienia państwowych lub społecznych obowiązków otrzymuje w czasie zwolnienia wynagrodzenie obliczone jak przy zapłacie za okres urlopowy.

Wynagrodzenie o którym mowa należy się pracownikowi tylko wówczas, jeżeli za pełnienie tych obowiązków nie pobiera on żadnej płacy, lub płacę niższą niż jego przeciętne wynagrodzenie w okresie pracy. W tym ostatnim przypadku pracodawca obowiązany jest do wypłacenia mu różnicy pomiędzy wynagrodzeniem przeciętnym, a pobieraną płacą.

4) Pracownik zwolniony przez pracodawcę do pełnienia państwowych lub innych społecznych obowiązków zachowuje prawa pracownicze.
Czas pracy w tej służbie wlicza się do czasu pracy w zakładzie.

5) Pracownicy zwolnieni do pełnienia państwowych lub społecznych obowiązków nie mogą sobie rościć z tego tytułu prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, w niedziele i święta i do diet.

Rozdział V.

Dyscyplina pracy.

Art. 54.

Pracodawca jest obowiązany projekt regulaminu pracy przedstawić do zatwierdzenia Radzie Zakładowej lub Delegatowi i umożliwić pracownikom zapoznanie się z jego treścią. Regulaminy pracy winny być zaopatrzone w podpisy pracodawcy, Rady Zakładowej (Delegata) oraz Obwodowego Inspektora Pracy.

Art. 55.

Pracownik obowiązany jest do ścisłego przestrzegania regulaminu pracy (Art. 54), a w szczególności do punktualnego

rozpoczynania i kończenia pracy, jak również nie opuszczania pracy bez uprzedniego uzgodnienia z pracodawcą. W wypadkach nagłych pracownik powinien zawiadomić pracodawcę lub jego zastępcę o konieczności opuszczenia pracy.

Art. 56.

W przypadkach, gdy praca umowna nie wypełnia pracownikowi całkowicie dnia pracy, pracodawca ma prawo dać mu pracę dodatkową, możliwie odpowiadającą jego kwalifikacjom, a w przypadkach wyjątkowych i inną, z zagwarantowaniem jego płacy poprzedniej.

Art. 57.

Pracodawca ma prawo nakładania kar zgodnych z regulaminem pracy tylko za zgodą właściwego organu Związku.

Rozdział VI.

Postanowienia końcowe.

Art. 58.

Pracodawca obowiązany jest do zaopatrzenia Rady Zakładowej lub Delegata w egzemplarze niniejszego układu w ilości 1 egzemplarz na 10-ciu zatrudnionych, najmniej jednak 1 egzemplarz na zakład pracy.

Art. 59.

Przewidziane niniejszym układem globalne wynagrodzenie pracownika brutto nie może być niższe od pobieranego przez pracownika dotychczas.

Art. 60.

Spory wynikające ze stosowania niniejszego układu rozstrzyga właściwy Inspektor Pracy, co nie pozbawia pracowników prawa dochodzenia swych pretensji na drodze sądowej.

Art. 61.

Załączone do niniejszego układu załączniki stanowią jego integralną część i winny być uzgodnione i podpisane przez obie strony zawierające układ.

Art. 62.

Pracodawca obowiązany jest zwrócić pracownikowi różnicę pomiędzy faktycznymi kosztami przejazdów z miejsca pracy i z powrotem, a ceną normalnego biletu ustaloną przepisami taryfowymi dla pracowników zatrudnionych w przemyśle państwowym.

Art. 63.

We wszystkich sprawach układem niniejszym nie uregulowanych mają zastosowanie przepisy obowiązującego ustawodawstwa pracy.

Rozdział VII.

Postanowienia wyjątkowe.

Art. 64.

Ewentualne wyrównania, wynikające z różnicy między dotychczas pobieranym wynagrodzeniem, a przewidzianym dla pracowników w niniejszym układzie, pracodawca może wypłacić w ratach miesięcznych w każdym razie w czasie nie dłuższym jak w okresie trzech miesięcy, przy czym postanowienie niniejsze dotyczy kwot, przekraczających na jednego pracownika sumę zł 10.000.—.

Art. 65.

Niniejszy układ zbiorowy pracy zawiera 14 załączników, stanowiących jego integralną część, a mianowicie:

Zał. Nr 1. — Tabela zaszeregowania czynności i płac w branży futrzarskiej,

Zał. Nr 2. — Tabela zaszeregowania czynności i płac w kaletnictwie.

Zał. Nr 3. — Tabela zaszeregowania czynności i płac w produkcji walizek.

Zał. Nr 4. — Tabela zaszeregowania czynności i płac w branży obuwianej (produkcja ze skóry).

Zał. Nr 5. — Tabela zaszeregowania czynności i płac w branży obuwianej (produkcja z artykułów zastępczych).

Zał. Nr 6. — Tabela zaszeregowania i płac pracowników gospodarczych i pomocniczych.

Zał. Nr 7. — Zasady wynagrodzenia osób zatrudnionych przy pilnowaniu.

Zał. Nr 8. — Zasady wynagradzania uczniów.

Zał. Nr 9. — Tabela dodatków stołecznego i morskiego dla pracowników fizycznych.

Zał. Nr 10. — Zaszeregowanie pracowników umysłowych.

Zał. Nr 11. — Tabela płac dla pracowników umysłowych.

Zał. Nr 12. — Tabela dodatków stołecznego i morskiego dla pracowników umysłowych.

Zał. Nr 13. — Wykaz prac szkodliwych dla zdrowia.

Zał. Nr 14. — Tabela norm odzieży roboczej i ochronnej.

Warszawa, dnia 25 sierpnia 1949 r.

Ogólnopolskie Zrzeszenie
Prywatnego Przemysłu
Skórzanego i Futrzarskiego

(—) Mgr. L. Świderski.
(—) M. Hartwig

Zarząd Główny Zw. Zaw.
Prac. Przemysłu Skórzanego
(—) Paluszyński

(—) F. Kossakowski.

Załącznik Nr 1.

FUTRZARSTWO.

L. p.	Czynności	Kategoria zaszeregowania	Stawka podstaw. na godz.	Stała premia na godz. %
1	Mizdrowanie ręczne i maszynowe, czyszczenie i rozbijanie ręczne i maszynowe (kluczowanie, szkafowanie), blandowanie, prasowanie maszynowe, przodownik przy farbowaniu maszynowym, sortowanie przy uszlachetnianiu, dobieranie skór, krojenie skór, zestawianie błamów oraz czynności wymagające podobnych kwalifikacji.	VIII	107,50	15%
2	Rozciąganie i szlifowanie ręczne, ambrachowanie, felerowanie, szycie błamów oraz czynności wymagające podobnych kwalifikacji.	VII	96,50	10%
3	Obsługa kadzi i bębnów, trocinowanie, farbowanie szczotką, epilowanie, strzyżenie maszynowe, nabijanie błamów oraz czynności wymagające podobnych kwalifikacji.	V	79,50	10%
4	Różne prace pomocnicze przy wykańczaniu (przenoszenie, zawieszanie skór w suszarni), suszenie po farbowaniu, czesanie, trzepanie oraz czynności nie wymagające fachowych kwalifikacji.	IV	72,50	5%

Ogólnopolskie Zrzeszenie
Prywatnego Przemysłu
Skórzanego i Futrzarskiego

(—) mgr L. Świderski
(—) M. Hartwig

Zarząd Główny Zw. Zaw.
Prac. Przemysłu Skórzanego

(—) Paluszyński
(—) F. Kossakowski

Załącznik Nr 2.

KALETNICTWO.

L. p.	Czynności	Kategoria zaszeregowania	Stawka podstaw. na godz.	Stała premia na godz. %	Dodatek wyrówn. na godz.
1	Wykrój skóry lub artykułów zastępczych.	VIII	80,50	40%	20,00
2	Szycie ręczne skóry, szarfowanie ręczne skóry, zakładanie zamka luksusowego.	VII	74,50	40%	15,00
3	Klejenie skóry maszynowe, szycie skóry, maszynowe szarfowanie skóry, zakładanie zamków masowej produkcji, wykrój tektury i kartonu wg szablonu.	VI	68,50	20%	—
4	Szycie maszynowe całości z materiałów zastępczych.	V	62,50	20%	—
5	Szycie maszynowe podszewki, zakładanie zatrzasków.	IV	56,50	25%	—
6	Klejenie artykułów zastępczych, maszynowe tłoczenie wzorów, wykańczanie, cięcie gilotyną, szykowanie drobnych składników.	III	50,50	20%	—

Ogólnopolskie Zrzeszenie
Prywatnego Przemysłu
Skórzanego i Futrzarskiego

(—) mgr L. Świderski
(—) M. Hartwig

Zarząd Główny Zw. Zaw.
Prac. Przemysłu Skórzanego

(—) Paluszyński
(—) F. Kossakowski

Załącznik Nr 3.

PRODUKCJA WALIZEK.

L. p.	Czynności	Kategoria zaszeregowania	Stawka podstaw. na godz.	Stała premia na godz. %
1	Szycie na maszynie do kantów	VIII	80,50	10%
2	Klejenie tektury, nitowanie i łączenie zamków, pobranie i rżnięcie desek do ramek, rżnięcie i heblowanie, listwowanie desek, rżnięcie listew, frezowanie 1-sze, frezowanie 2-gie, heblowanie listew.	VII	74,50	10%
3	Wykrój, mocowanie ramki metalowej	V	62,50	10%
4	Sztancowanie, wyciąganie, lakierowanie, wyginanie, przybijanie listew, przybijanie obręczy, przybijanie rączek, wyklejanie tapetą wyklejanie ramek, zbijanie na gwoździarce, łączenie wierzchów, klejenie i zbijanie listew oraz wykańczanie.	IV	56,50	10%

Ogólnopolskie Zrzeszenie
Prywatnego Przemysłu
Skórzanego i Futrzarskiego
(—) mgr L. Świderski
(—) M. Hartwig

Zarząd Główny Zw. Zaw.
Prac. Przemysłu Skórzanego
(—) Paluszyński
(—) F. Kossakowski

Załącznik Nr 4.

PRODUKCJA OBUWIA SKÓRZANEGO.

L. p.	Czynności	Kategoria zaszereg.	Stawka podstaw. na godz.	Stała premia na godz. %	Stały dodatek wyrówn. na godzinę
	Cholewkarnia.				
1	Krojenie wierzchów	VIII	72,50	60%	20,—
2	Krojenie podszewki	VI	61,50	40%	13,—
3	Szykowanie całości do maszyny	VII	67,50	60%	15,—
4	Szycie całości	VI	61,50	40%	13,—
	Warsztat szewski.				
5	Wykrój i szykowanie podeszew, brandzoli, zakładek i podnosków z przyczepieniem brandzoli, szykowanie i przybicie kedry, baledrowanie i nałożenie podeszew	VI	61,50	40%	13,—
6	Ćwiekowanie, szykowanie i wszycie pasa, zrobienie rysa, dublowanie i zakrycie rysa, szykowanie całych korków, frezowanie całości	VIII	72,50	60%	20,—
7	Zrobienie rysa, przyszycie i zakrycie rysa (durchsznity), zrobienie i przybicie obcasa, szykowanie półkorków, wykończenie (zczyszczanie), wklejenie wyściłki	VII	67,50	60%	15,—
8	Sznurowanie, kołkowanie podeszew	V	55,50	20%	8,40

Ogólnopolskie Zrzeszenie Prywatnego Przemysłu Skórzanego i Futrzarskiego
(—) mgr L. Świderski
(—) M. Hartwig

Zarząd Główny Zw. Zaw. Prac. Przemysłu Skórzanego
(—) Paluszyński
(—) F. Kossakowski

Załącznik Nr 5.

PRODUKCJA OBUWIA NA DREWNIANYCH SPODACH Z ARTYKUŁÓW ZASTĘPCZYCH SKÓRY.

L. p.	Czynności	Kategoria zaszeregowania	Stawka podstawowa na godzinę	Stała premia na godzinę	Stały dodatek wyrówn.
	Cholewkarnia.				
1	Wykrój całości, szarfowanie ręczne lub maszynowe	VIII	72,50	60%	20,—
2	Sklejanie do szycia i szycie cholewek	III	48,00	15%	—
3	Bukowanie płótna	I	42,50	—	—
	Warsztat szewcki.				
4	Sztancowanie, przykrawanie brandzoli, ćwiekowanie, łączenie wierzchów ze spodami	VII	67,50	60%	15,—
5	Przybijanie zelówek i fleków z gumy	VI	61,50	40%	13,—
6	Sztancowanie wkładek, oklejanie, wklejanie, ozdabianie, przejrzenie i odpoliturowanie spodów obuwia gotowego . .	II	45,50	10%	—
7	Nadciąganie spodów, połączenie skórą, przecięcie końcowe, krycie bizą (zakładanie wypustki)	I	42,50	10%	—

Ogólnopolskie Zrzeszenie Prywatnego Przemysłu Skórzanego i Futrzarskiego
(—) mgr L. Świderski
(—) M. Hartwig

Zarząd Główny Zw. Zaw. Prac. Przemysłu Skórzanego
(—) Paluszyński
(—) F. Kossakowski

Załącznik Nr 6.

TABELA
zaszeregowania i płac pracowników gospodarczych i pomocniczych.

L. p.	Stanowisko	Kategoria zaszer.	Stawka zasadnicza na 1 godz.	Stała premia
1	Goniec	I	42,50	—
2	Sprzątaczka biurowa i na fabryce .	I—II	42,50—45,50	—
3	Robotnik placowy	II—III	45,50—50,50	—
4	Palacz	VI—V	67,50—61,50	30%
5	Pomoc palacza	III	50,50	—
6	Ślusarz-mechanik	VIII	78,50	30%
7	Ślusarz	VI—V	67,50—61,50	30%

Ogólnopolskie Zrzeszenie
Prywatnego Przemysłu
Skórzanego i Futrzarskiego

(—) mgr L. Świderski
(—) M. Hartwig

Zarząd Główny Zw. Zaw.
Prac. Przemysłu Skórzanego

(—) Paluszyński
(—) F. Kossakowski

Załącznik Nr 7.

ZASADY
wynagradzania osób, zatrudnionych przy pilnowaniu

1) Czas pracy, zatrudnionych przy pilnowaniu, regulowany jest według postanowień Rozporządzenia Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 26 stycznia 1922 r. (Dz. U. R. P. Nr 18, poz. 148).

2) Za zatrudnionych przy pilnowaniu uznaje się:
   a) osoby pilnujące całości i bezpieczeństwa budynku, urządzeń i ruchomości,
   b) odźwiernych, portierów, dozorców bram i przejazdów, dozorców i stróżów placowych,
   c) uzbrojonych strażników, pilnujących mienia zakładów pracy (strażników straży przemysłowej).

3) Czas pracy osób wymienionych w punktach a) i b) ustępu 2-go może wynosić do 12 godzin na dobę.

4) Gdy osoby wyżej wymienione wykonują w czasie pilnowania inną przerywaną pracę dodatkową, to czas ich pracy może wynosić do 10 godzin na dobę za uprzednim zezwoleniem Inspektora Pracy właściwego Obwodu, a do 12 godzin na dobę za uprzednim zezwoleniem Inspektora Pracy właściwego Okręgu.

5) Przy pracy na dwie zmiany w ciągu doby przesuwanie zmian winno następować nie rzadziej, niż co dni 14.

6) a) Osoby wymienione w punktach a) i b) ustępu 2-go, otrzymują za 8-mio godzinne pilnowanie (w sobotę 6-cio godzinne pilnowanie) stawkę podstawową, wynoszącą złotych 42.50 za godzinę.
   Za każdą godzinę pilnowania ponad 8 godzin na dobę (wzgl. ponad 6 godzin w sobotę) osoby te otrzymują — oprócz płacy należnej im jak wyżej — dodatek, wynoszący 10% należnej płacy, t.j. zł 4.25 za godzinę.
   b) W warunkach szczególnej odpowiedzialności wynagrodzenie, podane w punkcie a), może być podwyższone o 10%.

Ogólnopolskie Zrzeszenie
Prywatnego Przemysłu
Skórzanego i Futrzarskiego
(—) mgr L. Świderski
(—) M. Hartwig

Zarząd Główny Zw. Zaw.
Prac. Przemysłu Skórzanego
(—) Paluszyński
(—) F. Kossakowski

Załącznik Nr 8.

ZASADY WYNAGRODZENIA UCZNIÓW.

Czas trwania nauki	Zasadnicza stawka godzinowa	Dodatek wyrównawczy na 1 godz.
I-szy rok	23,—	6.50,—
II-gi rok	36,—	6.50,—
III-ci rok	Stawka odpowiadająca wykonywanej pracy	—

Ogólnopolskie Zrzeszenie Prywatnego Przemysłu Skórzanego i Futrzarskiego
(—) mgr L. Świderski
(—) M. Hartwig

Zarząd Główny Zw. Zaw. Prac. Przemysłu Skórzanego
(—) Paluszyński
(—) F. Kossakowski

Załącznik Nr 9.

TABELA
dodatków stołecznego i morskiego dla pracowników fizycznych.

Kategoria zaszeregowania	Dodatek stołeczny na 1 godz.	Dodatek morski na 1 godz.
I	1,30	2,10
II	1,40	2,40
III	1,60	2,80
IV	1,80	3,20
V	2,10	3,60
VI	2,40	4,00
VII	2,70	4,50
VIII	3,00	5,00

Ogólnopolskie Zrzeszenie Prywatnego Przemysłu Skórzanego i Futrzarskiego
(—) mgr L. Świderski
(—) M. Hartwig

Zarząd Główny Zw. Zaw. Prac. Przemysłu Skórzanego
(—) Paluszyński
(—) F. Kossakowski

ZASZEREGOWANIE pracowników umysłowych

Załącznik Nr 10.

L.p.	Stanowisko, funkcja lub zawód	Rozpiętość w kategorii płacy
1	Dyrektor — zastępca właściciela	1 — 3
2	Kier. Administr. - Handlowy	2 — 3
3	Kier. Techn. — Kier. Prod.	2 — 4
4	Księgowy główny, stały	2 — 4
5	Kontysta	7 — 8
6	Kasjer	5 — 7
7	Kierownik biura	6 — 8
8	Pomoc biurowa	9 — 11
9	Maszynistka — korespondentka	8 — 9
10	Magazynier.	7 — 8
11	Pomoc magazyniera	9 — 10
12	Brakarz klasyfikator, kier. zakupu	6 — 7
13	Praktykant biurowy	11 — 12
14	Majster działowy, modelarz	5 — 6

TABELA PŁAC dla pracowników umysłowych.

Załącznik Nr 11.

Kat. płacy	Płaca podstawowa zł	Premia zryczałtow. zł	Stały dodatek wyrówn. zł	Dodatek funkcyjny zł	Razem wynagrodzenie stałe zł
I	28.000,—	13.000,—	—	6.000,—	47.000,—
II	25.000,—	11.500,—	—	4.000,—	40.500,—
III	23.000,—	11.500,—	—	3.000,—	37.500,—
IV	21.000,—	9.500,—	—	3.000,—	33.500,—
V	19.000,—	8.500,—	—	3.000,—	30.500,—
VI	17.000,—	7.500,—	—	2.000,—	26.500,—
VII	15.000,—	6.500,—	—	2.000,—	23.500,—
VIII	13.000,—	6.500,—	—	—	19.500,—
IX	11.500,—	—	1.500,—	—	13.000,—
X	10.000,—	—	1.500,—	—	11.500,—
XI	9.200,—	—	800,—	—	10.000,—
XII	8.500,—	—	—	—	8.500,—

Uwaga:
a) Dodatki funkcyjne otrzymują pracownicy zaszeregowani od kat. I-ej do VII-ej włącznie.
b) Pracownikom otrzymującym dodatek funkcyjny nie przysługuje wynagrodzenie za godziny nadliczbowe.
c) Pracownicy działu finansowo-księgowego otrzymują za sporządzenie bilansu rocznego przedsiębiorstwa jednorazowe wynagrodzenie w wysokości jednomiesięcznego pełnego wynagrodzenia.

Załącznik Nr 12.

TABELA
dodatków stołecznego i morskiego dla pracowników umysłowych.

Kategoria	Dodatek stołeczny zł	Dodatek morski zł
I	1.900,—	1.600,—
II	1.700,—	1.400,—
III	1.600,—	1.300,—
IV	1.400,—	1.200,—
V	1.300,—	1.100,—
VI	1.200,—	1.000,—
VII	1.000,—	900,—
VIII	900,—	800,—
IX	800,—	700,—
X	700,—	600,—
XI	600,—	500,—
XII	500,—	400,—

Ogólnopolskie Zrzeszenie
Prywatnego Przemysłu
Skórzanego i Futrzarskiego

(—) mgr L. Świderski
(—) M. Hartwig

Zarząd Główny Zw. Zaw.
Prac. Przemysłu Skórzanego

(—) Paluszyński
(—) F. Kossakowski

Załącznik Nr 13.

WYKAZ

prac szkodliwych dla zdrowia w prywatnym przemyśle skórzanym przy wykonywaniu których robotnikom należy wydawać mleko jako odtrutkę wzgl. środek uodporniający.

Lp.	Nazwa czynności względnie działu produkcji	Ilość dziennie	Uwagi
1	**W przemyśle futrzarskim zatrudnionym :**		
	a) w magazynach skór surowych	0,5 l	
	b) na działach moczenia i wyprawy	"	
	c) na działach barwienia maszynowego i ręcznego	"	
	d) przy rozbijaniu maszynowym	"	
	e) przy wykończeniu na kosie, piole i papierem ściernym	"	
	f) przy czesaniu, trzepaniu i strzyżeniu . .	"	
	g) w magazynach towaru gotowego	"	
2	**W przemyśle kaletniczym i rymarskim zatrudnionym :**		
	a) przy klejeniu klejem „Ago"	"	
	b) przy drapaniu końców lag pasów	"	
	c) przy szlifowaniu maszynowym	"	
3	**W przemyśle obuwianym zatrudnionym :**		
	a) przy szarfowaniu maszynowym	"	
	b) przy maszynowym ścieraniu skóry twardej	"	
	c) przy maszynowym glazowaniu obcasów .	"	
	d) przy klejeniu klejem „Ago"	"	
	e) przy łakowaniu obcasów	"	
4	**We wszystkich branżach przemysłu skórzanego**		
	a) palacz kotłowy	"	
	b) pomocnik palacza	"	

Ogólnopolskie Zrzeszenie
Prywatnego Przemysłu
Skórzanego i Futrzarskiego

(—) mgr L. Świderski
(—) M. Hartwig

Zarząd Główny Zw. Zaw.
Prac. Przemysłu Skórzanego

(—) Paluszyński
(—) F. Kossakowski

Załącznik Nr 14.

T A B E L A

norm odzieży roboczej i ochronnej dla pracowników prywatnego przemysłu skórzanego.

L. p.	Nazwa stanowiska pracy	Bluza drelich	Spodnie drelich	Buty garbarskie	Beret	Fartuch gumowy	Rękawice gumowe	Fartuch brezentowy	Płaszcz roboczy drelichowy	Kamasze na drewnianym spodzie	Buty filcowe	Kożuch wartowniczy
1	**W przemyśle futrzarskim**											
	a) na działach mokrych i mag. skór surowych . .	1/12	1/12	1/18	1/14	1/6	1/6	—	—	—	—	—
	b) na dział suchych i wykończalni	1/12	1/12	—	1/24	—	—	—	—	—	—	—
	c) w magazynach towarów gotowych.	—	—	—	1/24	—	—	—	1/12	—	—	—
2	**W przemyśle obuwianym.**											
	a) przy produkcji cholewek	—	—	—	1/24	—	—	1/12	—	—	—	—
	b) przy produkcji obuwia	1/12	1/12	—	1/24	—	—	1/12	—	—	—	—
	c) w magazynach skór, przyborów i towaru gotow.	—	—	—	1/24	—	—	—	—	1/12	—	—
3	**W przemyśle kaletniczym i rymarskim.**											
	a) przy wykroju skór i materiałów pomocniczych, klejeniu, i szyciu maszynowym	—	—	—	1/24	—	—	—	1/12	—	—	—
	b) przy pracach maszynowych	1/12	1/12	—	1/24	—	—	1/12	—	—	—	—
	c) magaz. surowca i towaru gotowego	—	—	—	1/24	—	—	1/12	—	—	—	—
4	**We wszystkich branżach przemysłu skórzanego.**											
	a) palacz kotłowy	1/1	1/1	—	1/24	—	—	—	—	1/12	—	—
	b) pomocnik palacza	1/12	1/12	—	1/24	—	—	—	—	1/12	—	—
	d) dozorca nocny zewnętrzny	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1/4 okr. zim.	1/6 okr. zim.
	e) sprzątaczka	—	—	—	1/24	—	—	—	1/12	—	—	—

U w a g a: a) Tam gdzie przy pracach zatrudnione są kobiety zamiast beretu należy wydać chustkę, której czas zużycia wynosi 12-cie miesięcy.
b) cyfry mianownika określają czas zużycia.

Ogólnopolskie Zrzeszenie Prywatnego Przemysłu Skórzanego i Futrzarskiego

(—) mgr L. Świderski
(—) M. Hartwig

Zarząd Główny Zw. Zaw. Prac. Przemysłu Skórzanego

(—) Paluszyński
(—) F. Kossakowski

TŁOCZONO Z POLECENIA MINISTRA PRACY I OPIEKI SPOŁ.
ZAMÓWIENIA I WPŁATY NALEŻY KIEROWAĆ POD ADRESEM:
MINISTERSTWO PRACY I OPIEKI SPOŁECZNEJ, WARSZAWA,
PLAC DĄBROWSKIEGO 1.

Druk PWZG Warszawa, Tamka 3. Zam. 3660. 700. B-83103.